

## AGENDA

### Realisatie transitie 2017 Kwartaal 2

*April 2017*

- *Aanvulling adviesaanvraag Postbedrijf naar OR*
- *Start implementatie professionalisering software bedrijfsprocessen*

*Mei 2017*

- *Adviestraject Postbedrijf afgerond*

*Juni 2017*

- *Postbedrijf beëindigd*
- *Start adviestraject Interne Werkgelegenheid*
- *Uitstroom (semi-)ambtelijke medewerkers als gevolg van transitie tot 1 juli: 40*

### Agenda transitie 2017 Kwartaal 3

*Juli 2017*

- *Geen ontwikkelingen*

*Augustus 2017*

- *Adviestraject Interne Werkgelegenheid afgerond*

*September 2017*

- *Implementatie reorganisatie Interne Werkgelegenheid*

## ALGEMEEN

Het tweede kwartaal stond wat de transitie betreft met name in het teken van de beëindiging van het postbedrijf. Een omvangrijke en complexe operatie. Van de 73 medewerkers die hun functie hebben verloren zijn er inmiddels 65 definitief herplaatst. Acht medewerkers werken tijdelijk intern in afwachting van een mogelijkheid tot externe detachering. Voor de meeste activa is een nieuwe eigenaar gevonden en de vrijgekomen ruimte wordt nu ingericht voor andere activiteiten.

Bovendien werd gestart met de selectie en implementatie van een geïntegreerd softwarepakket. Reden hiervoor is om de professionalisering van onze aangepaste bedrijfsprocessen verder te kunnen optimaliseren en te versnellen. WNK is getransformeerd van een statische productie omgeving naar een dynamische service omgeving. De informatie- en financiële software zullen hierop moeten worden aangepast.

Het adviestraject met betrekking tot het laatst te reorganiseren bedrijfsonderdeel, Interne Werkgelegenheid, ging in juni van start.

Wat betreft de bedrijfsvoering is het eerste halfjaar zonder gemeentelijke bijdrage een feit. Het resultaat is conform begroting positief. De estimate die op basis van halfjaarcijfers is gemaakt is eveneens positief maar onder begrotingsniveau.

De uitkomst van het MTO, inmiddels gebaseerd op de input van 564 deelnemers, geeft onverkort een positief beeld ten aanzien van de primair werk gerelateerde items zoals werksfeer, werkzaamheden, werkomstandigheden en begeleiding. Als aandachtspunten komen naar voren de als beperkt ervaren mogelijkheden tot individuele ontwikkeling en de interne communicatie.

**Alles voor elkaar met  
WNK Personeelsdiensten**

kwartaalbrief WNK Personeelsdiensten • augustus 2017



**wnk**  
personeelsdiensten

# Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's)

## Resultaten tot en met juni 2017

Als wij kijken naar de ontwikkelingen tot en met juni 2017, geven die een positief beeld. Het behaalde resultaat is op begrotingsniveau en beter dan vorig jaar. De toegevoegde waarde ten opzichte van 2016 daalt aanzienlijk. Dit vanwege de vervreemding van bedrijfsactiviteiten in het kader van het bedrijfsplan. Deze daling wordt echter meer dan gecompenseerd door een daling aan kosten. Door de aanpassing van de WSW-budgetten is het subsidieresultaat beter dan vorig jaar. Ook de gemeentelijke bijdrage is teruggebracht naar nul.

De resultaten van WNK worden behaald met een drietal hoofdactiviteiten: de uitvoering van de WSW, de uitvoering van arbeidsintegratie programma's en de personeelsdiensten op basis van instroom van nieuwe medewerkers op basis van de Participatiewet.

De uitvoering van de WSW wordt gekenmerkt door stijgende resultaten door middel van personeelsdiensten te leveren aan de publieke en private markt waarbij de loonwaarde steeds beter wordt gerealiseerd. Ook voert WNK, binnen de context van de Participatiewet, voor de deelnemende gemeenten arbeidsintegratie-programma's uit. De doelgroep bestaat uit mensen die, gemeten aan hun positie op de arbeidsmarkt, worden gehinderd door een beperking. Het onderzoeken van benutbare mogelijkheden gepaard met het bepalen van de loonwaarde en het vinden en behouden van betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt zijn einddoelen van alle

gevoerde programma's. Er is tot en met juni 56% van het beschikbare participatiebudget ingezet bij WNK. Dat vertaalt zich in een onderbesteding van 4% ten opzichte van de afgesproken 60%.

De arbeidsintegratie-programma's vormen samen met de personeelsdiensten voor de nieuwe doelgroep uit de Participatiewet het zogenoemde tweede verdienmodel van WNK. Dit tweede verdienmodel is noodzakelijk om te kunnen voldoen aan de aan WNK Personeelsdiensten gestelde eis om te komen tot een budget-neutrale uitvoering. Deze personeelsdiensten lopen echter fors achter op de ambitie zoals beschreven in het bedrijfsplan met als resultaat een negatief effect op de te behalen resultaten.

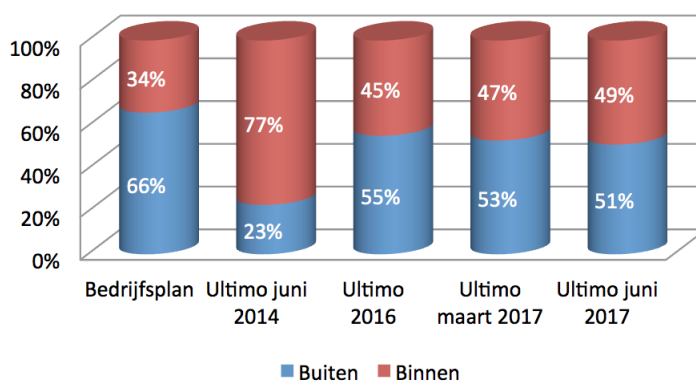
Bij de ondersteunende diensten en directie worden minder kosten gemaakt dan begroot. Hierdoor is duidelijk dat verder is gesaneerd dan bij het opstellen van het bedrijfsplan is voorzien.

De cijfers tot en met juni zijn geëxtrapoleerd tot een doorkijk (estimate) 2017. Deze doorkijk levert een plus op, maar is niet op begrotingsniveau. Bij het opstellen van de estimate hanteren wij als uitgangspunt dat de regiogemeenten de afspraak zullen nakomen om 60% van het beschikbare participatiebudget bij WNK te besteden. Vanuit de organisatie wordt verder gegaan met het terugbrengen van de (personele) kosten. Bovendien wordt gewerkt aan uitbreiding van de dienstverlening. De beweging van binnen naar buiten wordt permanent gestimuleerd.

## Beweging van binnen naar buiten WSW

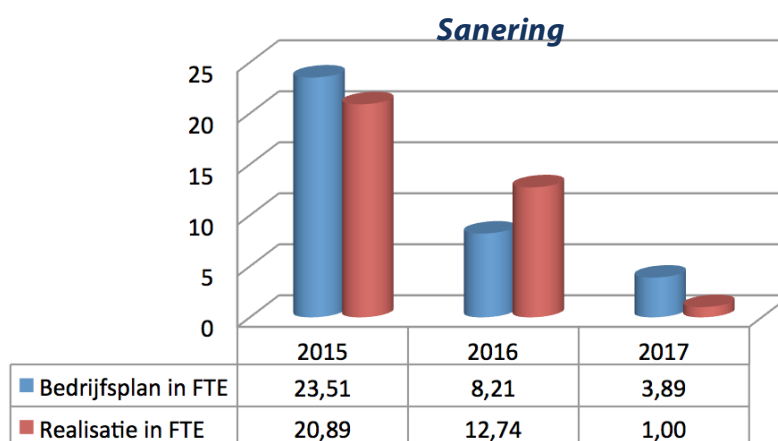
Het voor zover mogelijk ontmantelen dan wel vervreemden van de eigen SW productieomgeving en waar mogelijk SW-werknemers inzetten op externe werkplekken houdt in dat het WNK-verdienmodel transformeert van productie naar dienstverlening. Graadmeter voor deze ambitie is de verhouding tussen intern en extern werkende SW-werknemers. Voor deze Kritische Prestatie Indicator (KPI) hebben wij de stand ultimo juni 2014 en het WNK Bedrijfsplan 2014-2018 genomen als referentiekader. Hieronder de huidige tussenstand. Wegens de vervreemding van WNK Post zijn er tijdelijk een aantal medewerkers intern geplaatst waarvoor op dit moment een detachingsplek wordt gezocht.

**Beweging van binnen naar buiten WSW**



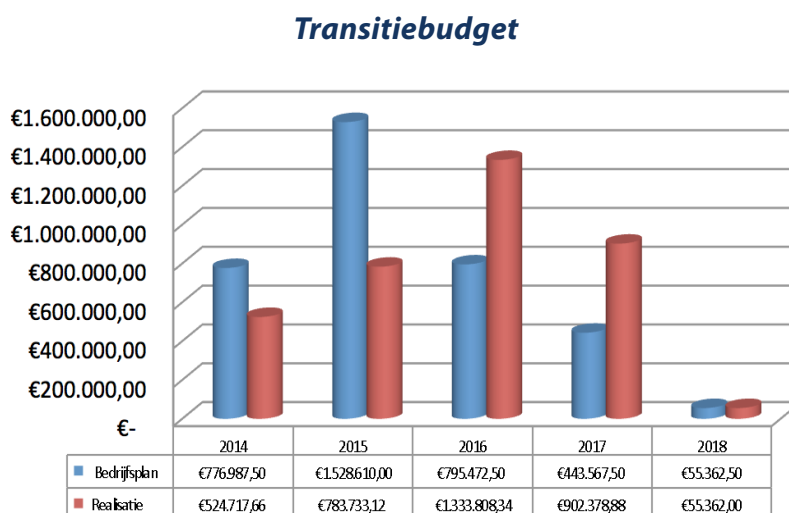
## Sanering

WNK Personeelsdiensten zal zo snel mogelijk de aanwezige infrastructuur en huisvesting en de aanwezige staf/overhead-faciliteiten structureel reduceren naar het niveau dat nodig is om een minimale functie beschermd- en beschutwerken te accommoderen. Met de verhuizing naar één pand in 2015 en de stapsgewijze vervreemding van onze bedrijfsactiviteiten is de aanwezige infrastructuur en huisvesting structureel gereduceerd. Wat betreft het afvloeien van medewerkers als gevolg van de sanering van staf/overhead wordt hieronder de stand van zaken ultimo juni 2017 getoond.



## Ontwikkeling transitiebudget

Het transitiebudget van totaal 3,6 mln euro wordt in tranches ter beschikking gesteld. Hieronder de verwachte transitiekosten in vergelijking tot de gerealiseerde transitiekosten. In onderstaande grafiek wordt duidelijk dat het uitgave patroon anders is dan vooraf begroot. Dat komt omdat de verwachte volgorde van de verschillende transitieonderdelen anders is uitpakket dan gepland. Voor de uitvoering van het WNK Bedrijfsplan 2014-2018 is de volledige 3,6 mln euro nog steeds noodzakelijk.



## Inzet participatiebudget

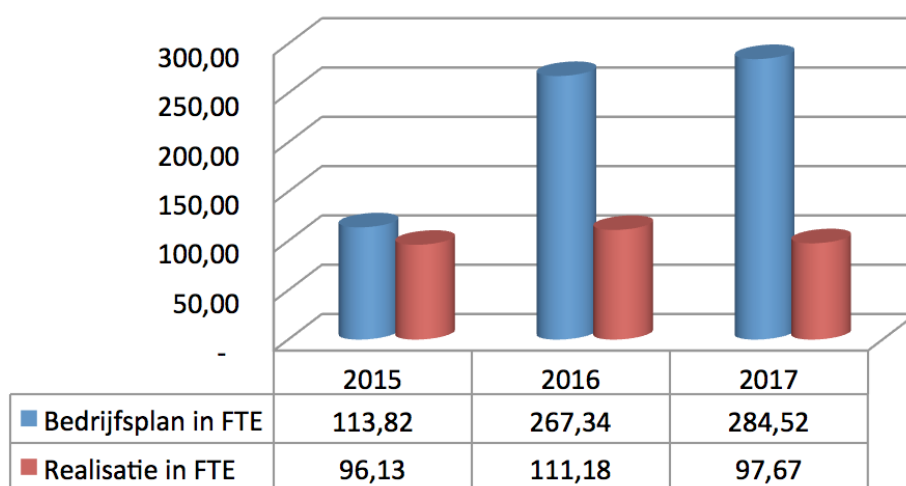
Met onze deelnemende gemeenten is afgesproken dat 60% van het beschikbare participatiebudget wordt ingezet bij WNK. Dit participatiebudget levert de financiering van de in te zetten expertise op het gebied van re-integratie: werving & selectie, diagnose, assessment en training, zijnde de verbindende elementen tussen de uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking en de regionale arbeidsmarkt die wordt bediend door WNK. Op dit moment is er sprake van onderbesteding van de afgesproken 60% van het participatiebudget met bijna 4% over alle deelnemende gemeenten.

Gemeente	Realisatie 2017	Budget 2017	Vershil 2017
Alkmaar	777.261,59	934.021,50	-156.759,91
Bergen	41.267,50	56.679,00	-15.411,50
Castricum	59.431,82	50.291,10	9.140,72
Heerhugowaard	295.411,95	260.739,60	34.672,35
Heiloo	59.849,91	60.628,50	-778,59
Langedijk	103.403,57	61.482,00	41.921,57

## Personeelsdiensten participatiewet doelgroep

WNK levert personeelsdiensten aan de regionale arbeidsmarkt, publiek en privaat, in de vorm van detacheren en bemiddelen, ook wel aangeduid als werkgeversdienstverlening. De klantenkring wordt gevormd door werkgevers in Noord Holland (reistijd woon/werk van maximaal anderhalf uur enkele reis). Doelgroep zijn de inwoners van de regio Alkmaar die voor hun inkomen een beroep doen op een uitkering van de gemeente en waarvan is vastgesteld dat de loonwaarde beperkt is (30 - 80 %). Het al dan niet hebben van een tijdelijke karakter van de beperkte loonwaarde wordt bepaald op basis van een wettelijk voorgeschreven herindicatie. Doelstelling is het minimaliseren van de uitkeringsafhankelijkheid en schadelastbeperking op het BUIG budget (Gebundelde Uitkering Gemeenten). Om dit te bereiken wordt enerzijds gestreefd naar verhoging van de vastgestelde loonwaarde door middel van het stabiliseren van de sociale omgeving, opdoen van werkervaring en eventueel opleiden. Anderzijds wordt een maximale benutting van de loonwaarde op de regionale arbeidsmarkt gefaciliteerd in de vorm van arbeidsbemiddeling en detachering. Beschikbaar instrument is loonkostensubsidie. Met het WNK Bedrijfsplan 2014-2018 is een ambitie neergezet voor de ontwikkeling van het aantal banen voor deze doelgroep. Hieronder wordt de realisatie naast het WNK Bedrijfsplan gezet.

### Personeelsdiensten participatiewet



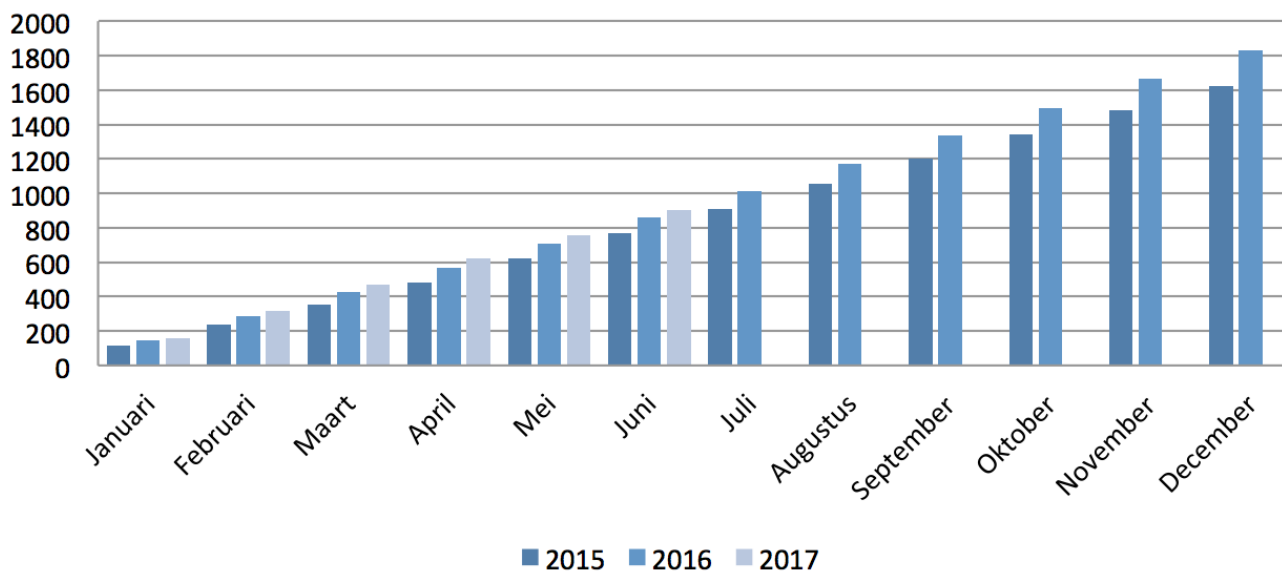
De ambitie zoals opgenomen in het WNK Bedrijfsplan 2014-2018 wordt niet gerealiseerd. De oorzaak hiervan is tweeledig. Enerzijds is gebleken dat veel van de vacatures die zijn ontstaan dan wel zijn geacquireerd onvoldoende zijn gebleven bij gebrek aan te bemiddelen geschikte kandidaten. Bijkomend neveneffect van deze ontwikkeling is, dat het aantal medewerkers dat na het doorlopen van de wettelijk toegestane flexperiode in vaste dienst komt, ook lager is dan werd voorzien. Anderzijds moet worden vastgesteld dat het aantal dienstverbanden Participatiewet ten opzichte van het vorige kwartaal is gedaald. Oorzaak is een teugloop van het aantal extern gedetacheerde medewerkers als gevolg van diverse opzeggingen.

Op basis van het aldus verkregen voortschrijdend inzicht is de ambitie in de meerjarenbegroting 2017 naar beneden bijgesteld tot een jaarlijkse groei per saldo van 30 FTE.

## Verloonde arbeidsmaanden Participatiewet

De grafiek toont het totaal aan verloonde arbeidsmaanden, cumulatief over de maanden van het jaar. Het geeft een beeld van de door WNK geleverde prestatie. Dit in termen van het benutten van de regionale arbeidsmarkt ten gunste van werkzoekenden, die aanspraak hebben gemaakt dan wel in potentie zouden gaan maken op een inkomensvoorziening Participatiewet.

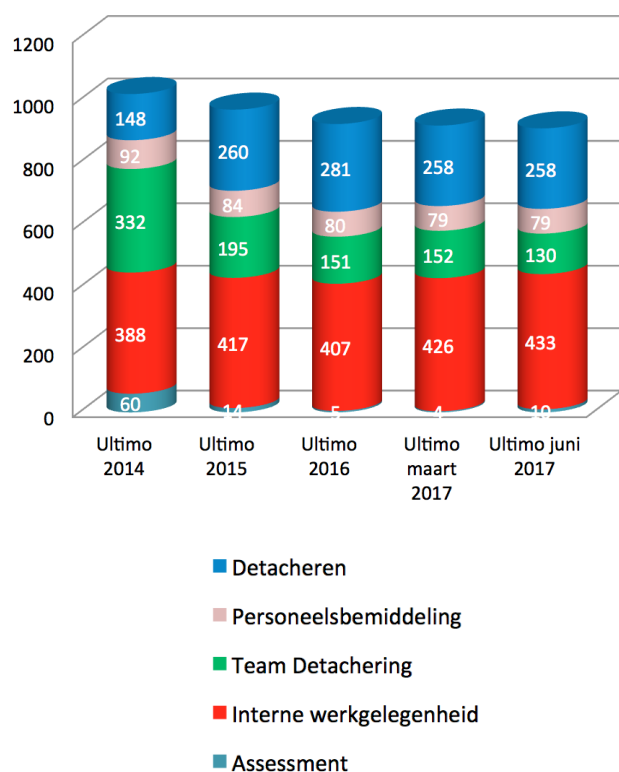
## Verloonde maanden PAB



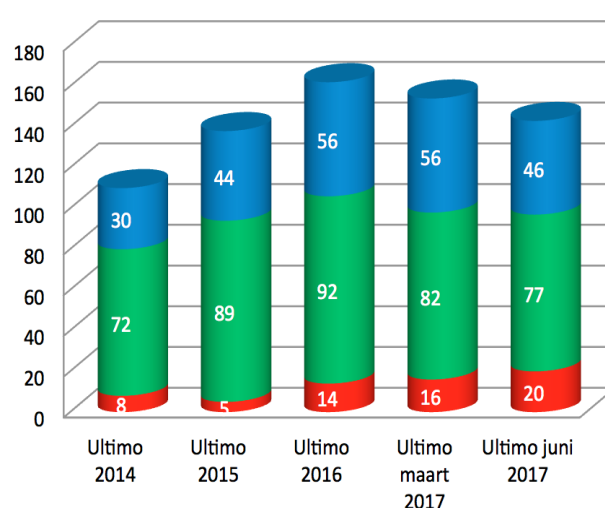
## Ontwikkeling dienstverbanden

De instroom van WSW-medewerkers is per 1 januari 2015 gestopt. Door natuurlijk verloop is de trend een geleidelijke daling van het volume. Het kengetal daarbij is 4,3%. In het eerste half daalde het bestand per saldo met 14 medewerkers. Het aantal dienstverbanden Participatiewet daalde ten opzichte van ultimo 2016 met 19 medewerkers naar een totaal van 143 medewerkers. Dit is inclusief 15 medewerkers die op basis van de indicatie Beschut werk in dienst zijn genomen.

### Ontwikkeling dienstverbanden WSW (in personen)



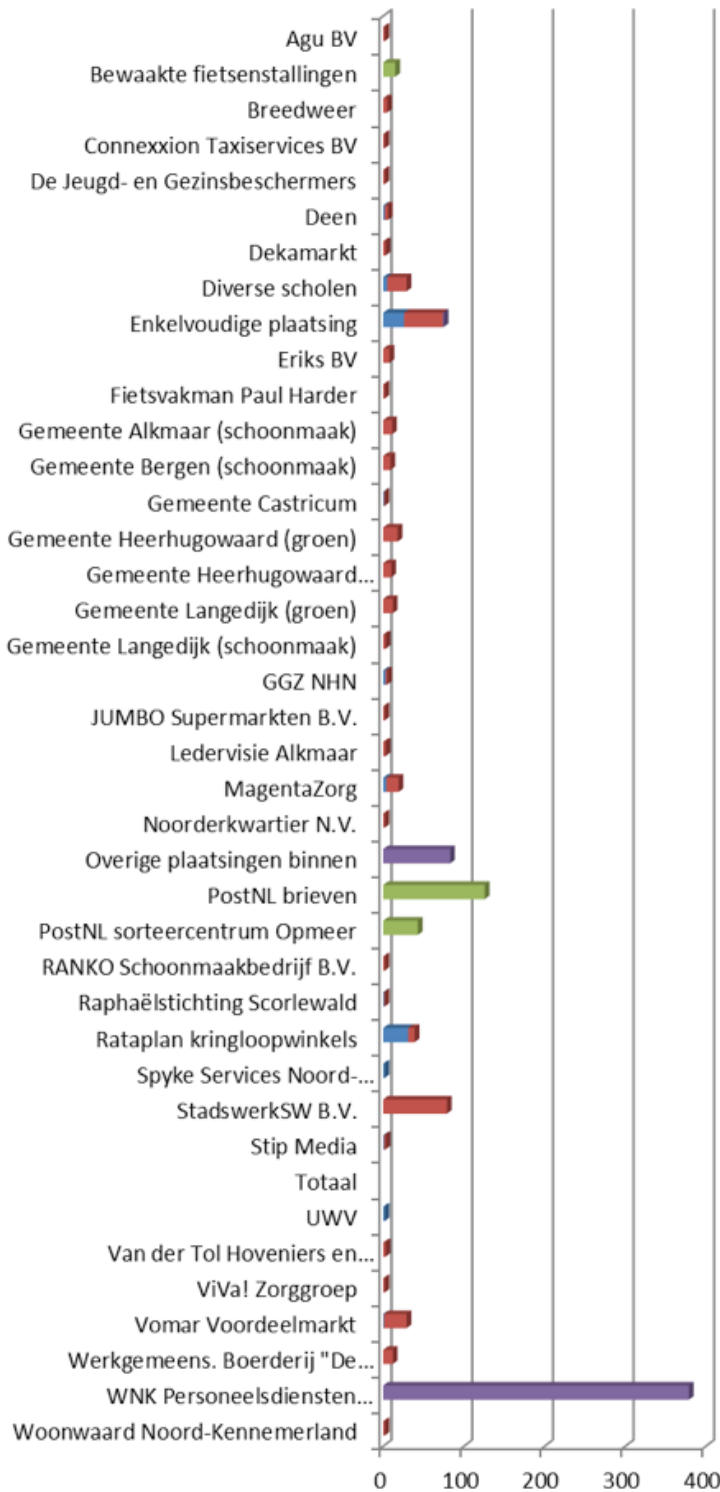
### Ontwikkeling dienstverbanden Participatiewet, niet WSW (in personen)



## Waar werken onze mensen?

De onderstaande tabel geeft enerzijds inzicht waar de geïndiceerde medewerkers van WNK Personeelsdiensten werkzaam zijn. Anderzijds kan worden afgelezen welke diensten aan welke partijen op de regionale arbeidsmarkt worden geleverd.

**Stand per 30 juni 2017**



Werkgever	Totaal
Agu BV	2
Bewaakte fietsenstallingen	15
Breedweer	5
Connexion Taxiservices BV	2
De Jeugd- en Gezinsbeschermers	2
Deen	6
Dekamarkt	3
Diverse scholen	29
Enkelvoudige plaatsing	75
Eriks BV	8
Fietsvakman Paul Harder	2
Gemeente Alkmaar (schoonmaak)	11
Gemeente Bergen (schoonmaak)	9
Gemeente Castricum	2
Gemeente Heerhugowaard (groen)	18
Gemeente Heerhugowaard (schoonmaak)	10
Gemeente Langedijk (groen)	12
Gemeente Langedijk (schoonmaak)	3
GGZ NHN	5
JUMBO Supermarkten B.V.	2
Ledervisie Alkmaar	3
MagentaZorg	19
Noorderkwartier N.V.	2
Overige plaatsingen binnen	83
PostNL brieven	126
PostNL sorteercentrum Opmeer	43
RANKO Schoonmaakbedrijf B.V.	2
Raphaëlstichting Scorlewald	2
Rataplan kringloopwinkels	39
Spyke Services Noord-Kennemerland BV	2
StadswerkSW B.V.	79
Stip Media	3
UWV	2
Van der Tol Hoveniers en Terreinrichters B.V.	3
ViVa! Zorggroep	2
Vomar Voordeelmarkt	29
Werkgemeens. Boerderij "De Klompenhoeve"	12
WNK Personeelsdiensten Montage & Verpakking	379
Woonwaard Noord-Kennemerland	2
<b>Totaal</b>	<b>1053</b>

■ Personeelsbemiddeling ■ Detacheren  
 ■ Team Detachering ■ Interne werkgelegenheid

## Samenvatting medewerkers tevredenheidsonderzoek

Onderstaande grafiek geeft de gemiddelde scores per onderwerp aan. Hierbij is uitgegaan van een positieve vraagstelling. Als voorbeeld "Bent u tevreden met uw werkzaamheden"?

*Gemiddelde scores per onderwerp (N = 564)*

